

ОТЗЫВ

официального оппонента
доктора экономических наук, доцента
Окуньковой Елены Александровны
на диссертационное исследование Волкова Артема Владимировича
на тему: «Управление человеческими ресурсами в экосистеме кадрового
партнерства: теоретико-методические и практические подходы»,
представленное на соискание ученой степени
кандидата экономических наук
по специальности 5.2.6 - Менеджмент

Актуальность темы исследования.

Эффективное использование человеческих ресурсов выступает одним из наиболее значимых факторов, обеспечивающих социально-экономическое развитие страны, особенно в условиях санкций и ориентира на развитие наукоемких отраслей. Научно-технический прогресс, трансформация рынка труда, цифровизация экономики диктуют потребность в качественном обновлении систем управления человеческими ресурсами путем интеграции их в экосистемы кадрового партнерства с образовательными, промышленными, социальными и прочими организациями. Значимость обновления механизмов управления человеческими ресурсами определяется также высокой динамичностью и неопределенностью внешней среды, ускорением изменений внешних и внутренних факторов, влияющих на работу кадровых служб, что заставляет компании искать новые способы и формы взаимодействия и сотрудничества для достижения как экономической, так и социальной эффективности.

Разработка и внедрение новых механизмов и инструментов развития кадрового партнерства позволят нивелировать диспропорции на рынке труда, возникающие в результате структурной перестройки отраслей экономики, создадут более гармоничные условия взаимодействия компаний с образовательными организациями, направленные на трудоустройство выпускников по специальности и омоложение кадрового состава. Использование экосистемного подхода к развитию систем управления человеческими ресурсами в современных условиях обеспечит целенаправленное вовлечение широкого круга заинтересованных сторон в процессы воспроизводства, использования и развития человеческого капитала для решения кадровых проблем стратегического развития отдельных компаний и регионов в целом. Этим обусловлена актуальность исследований, посвященных анализу, разработке и обоснованию научно-методических и практических инструментов развития системы управления человеческими ресурсами в системе кадрового партнерства.

Сформулированные автором цель и гипотеза исследования, направленные на теоретико-методологическое обоснование механизмов управления человеческим ресурсами в экосистеме кадрового партнерства в кадровой политике региона на основе развития потенциала молодых специалистов, имеют важнейшее значение для систем управления на мезо и микроуровне, нового синергетического эффекта от укрепления взаимосвязей между коммерческими компаниями, образовательными и другими организациями.

В диссертационном исследовании Волкова А.В. использован экосистемный подход, который позволяет предложить авторскую интерпретацию концепции управления человеческими ресурсами в условиях кадрового партнерства, структурирует исследование вокруг традиционных и инновационных практик управления в использовании и развитии человеческих ресурсов, определяет системный, комплексный, значимый для экономики характер полученных результатов.

Научная новизна диссертационного исследования

Диссертационное исследование Волкова А.В. характеризуется научной новизной, применением комплекса взаимосвязанных актуальных подходов, высокой степенью обоснованности выводов и предложений. В целом совокупность результатов и интерпретаций автора, представленных в диссертационном исследовании, позволяет характеризовать его как состоявшегося ученого, вносящего существенный вклад в развитие экономической науки.

Среди наиболее значимых результатов, обладающих несомненной научной новизной, должны быть отмечены следующие:

1) Систематизированы атрибутивные признаки концепции управления человеческими ресурсами в современных условиях, что обусловило трансформацию функций кадровых служб (с.17, с. 28); проведен анализ качественных и количественных изменений на рынке труда, что позволило сформулировать соответствующие тенденции (с. 29-44); сформулировано авторское определение понятия «экосистема кадрового партнерства» с позиций экосистемного подхода, что позволило изучать кадровую стратегию региона, сетевые взаимодействия работодателей как важнейший механизм устойчивого развития (с. 49) и эффективную среду развития потенциала человеческих ресурсов (с. 50); уточнены компоненты экосистемы кадрового партнерства (с. 51-52), что позволило обосновать её роль в региональном развитии.

2) Проанализированы проблемы профессионального развития молодых специалистов в контексте развития кадрового потенциала регионов,

что осуществлено на основе оценки динамики выпуска и востребованности молодых специалистов в разрезе округов (с.59-64, с.68-70); разработки портрета молодого специалиста на рынке труда РФ (с. 66) и оценки числа вакансий для молодых специалистов (с. 80), это позволило обосновать наличие противоречия между высоким уровнем безработицы среди молодых специалистов и дефицитом молодых кадров со стороны компаний;

3) предложен методический подход к мониторингу результативности кадрового партнёрства в управлении человеческими ресурсами, включающий совокупность направлений этой деятельности; с использованием данного методического подхода оценены удовлетворенность молодых специалистов качеством полученного профессионального образования и уровень заработной платы с позиций трудоустройства (с.92-98), что позволило доказать важную роль университетов в кадровом партнерстве, а также потребность в использовании более эффективных механизмов взаимодействия образовательных организаций с другими партнерами в целях регионального развития (с.100);

4) проведена оценка эффективности кадрового партнёрства с позиций бизнес-сообщества путем определения удовлетворенности работодателей личностными и профессиональными качествами молодых специалистов (с. 103-106), что дало основание предложить и обосновать программу мероприятий по управлению человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнёрства для всех акторов – образовательных организаций, бизнес-сообществ и HR-сообществ, представителей территорий и непосредственно молодых специалистов (с. 110-112), актуальных форм взаимодействия работодателей и молодых специалистов (с. 115); составлен перечень знаний и умений молодых специалистов, востребованных на рынке труда (с. 113).

5) предложена модель управления человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства, учитывающая современные тенденции, проблемы и перспективы их развития (с. 48). Специфика данной модели заключается в представлении HR-сообщества как системообразующего элемента во взаимодействии остальных акторов кадрового партнерства, реализующего широкий функционал по выявлению кадровых потребностей, формированию востребованных компетенций и навыков, удовлетворению кадровых запросов региона;

6) раскрыт механизм управления человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства (с. 118), включая характеристику онлайн-платформ (с.120-121), цифровых сервисов (с.123), корпоративных и отраслевых программ (с.124-125), методов и форм кадрового партнерства

(с.150), позволяющий целенаправленно и эффективно выбирать формы и методы развития человеческих ресурсов в зависимости от поставленных задач;

7) сформирован инструментарий организации взаимодействия в экосистеме кадрового партнёрства, объединяющий матрицу проектов экосистемы кадрового партнёрства (с.146), циклограмму карьерного развития выпускника (с.147), совокупность универсальных показателей квалиметрической оценки эффективности управления человеческими ресурсами (с. 149), обеспечивающий системный синергетический эффект для каждого актора экосистемы.

Представленное диссертационное исследование характеризуется целостностью, структурностью и логичностью, высокой степенью аргументированности выводов и предложений, раскрывающих авторскую позицию на изучаемые явления.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

В представленном диссертационном исследовании Волкова А.В. представлено последовательное и логически обоснованное решение всех поставленных задач с применением общенаучных методологических принципов на основе системного подхода к изучению экономических фактов и явлений в области исследования.

Диссертационное исследование основано на трудах отечественных и зарубежных авторов, посвященных изучению методологических основ развития человеческих ресурсов в условиях развития экосистем. В ходе подготовки диссертационного исследования автором был проведен комплексный анализ развития социально-экономической системы на основе экономико-статистических и эмпирических методов оценки, системного и логического подходов, индукции и дедукции, графических приемов предоставления информации. Достоверность представленных автором выводов подтверждается большим количеством статистических данных, представленных в отчетах Росстата, в ведомственной статистической отчетности, в аналитических докладах исследовательских групп, научных публикациях, материалах конференций и семинаров, информационных ресурсах глобальной сети Интернет.

Применение совокупности общенаучных, экономических и специальных методов научного исследования, адекватных объекту и предмету изучения, позволяет сделать вывод об обоснованности выводов и рекомендаций, представленных в диссертационном исследовании А.В.Волкова.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций.

Достоверность научных результатов диссертации подтверждается комплексным подходом к анализу содержания научной литературы и публикаций по профилю диссертации (управление человеческим капиталом, кадровое партнерство, управление экосистемами и др.), обеспечивающим корректность результатов применения апробированных научных методов, адекватных целям и задачам исследования, подбором и использованием достоверных исходных данных, применением альтернативных методик и методологии, апробацией новых положений и идей в авторитетных рецензируемых научных изданиях и в публичных докладах на научных конференциях, их одобрением экспертным сообществом, реализацией отдельных положений диссертационного исследования в практической детальной образовательных организаций. В ходе работы над диссертационным исследованием соискателем использовано 167 источников, включая научные труды в виде монографий, пособий, статей российских и зарубежных ученых и специалистов-практиков, нормативные и правовые материалы, статистические сборники, актуальную и репрезентативную информацию, размещенную в сети Интернет.

Основные научные результаты исследования представлены в виде выступлений соискателя ученой степени на российских, международных и зарубежных конференциях с 2021 по 2023 гг. и научных публикаций в сборниках научных трудов, в рецензируемых научных журналах, что подтверждает их обоснованность. Документально подтверждена апробация и принятие к использованию разработок соискателя, изложенных в диссертации.

Наиболее значимым результатом диссертационного исследования может считать методическую разработку инструментов управления человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства, объединяющую методику мониторинга результативности кадрового партнёрства в управлении человеческими ресурсами и конкретные методы, инструменты и технологии организации взаимодействия партнеров в региональной экосистеме кадрового партнерства. Представленные результаты диссертационного исследования позволяют расширить понятийно-категорийный аппарат теории управления человеческими ресурсами в контексте экосистем кадрового партнерства.

Практическая значимость диссертации состоит в том, что представленные выводы и рекомендации соответствуют направлениям развития человеческих ресурсов на региональном уровне, что дает

возможность реализовать ключевые приоритеты стратегического развития. Материалы исследования могут быть применены в практической деятельности образовательных организаций, органов региональной власти, в работе компаний-работодателей.

Несмотря на несомненную теоретическую и практическую значимость, работа не лишена *положений, носящих дискуссионный характер*:

1. В п. 2.2. диссертационного исследования автор приводит результаты опроса молодых специалистов о состоянии экосистемы кадрового партнерства. На рисунке 35 представлены ответы респондентов относительно востребованных форм продолжения контактов с вузом. На наш взгляд, результаты исследования были бы полнее, если бы в опрос были включены пункты, касающиеся востребованных форм взаимодействия молодых специалистов и с другими значимыми акторами экосистемы кадрового партнерства – работодателями и представителями HR-сообщества. Это позволило бы провести более всесторонний анализ ситуации с трудоустройством молодых специалистов.

2. В диссертационном исследовании автор детально раскрывает методические основы мониторинга результативности кадрового партнерства и проводит обоснование результативности кадрового партнерства с позиций бизнес-сообщества (п.2.3), а также предлагает программу мероприятий по управлению человеческими ресурсами для всех акторов экосистемы кадрового партнерства (с.110). Автор справедливо указывает, что представители территорий также являются важнейшими участниками экосистем кадрового партнерства, однако в работе недостаточно раскрыта роль региональных властей в создании и развитии кадрового партнерства. Конкретизация направлений работы региональной власти в целях развития экосистем кадрового партнерства, на наш взгляд, сделала бы работу более обоснованной и завершенной.

3. Автором исследования проведена систематизация значительного количества инструментов и методов работы участников экосистемы в соответствии принципом многомерности решения кадровых задач региона (с. 130), оценка частота использования традиционных и инновационных методов управления человеческими ресурсами в данной экосистеме (с. 132; с.136). При этом автор не дает оценки эффективности описанных методов с позиций решения проблемы развития человеческих ресурсов. Анализ эффективности основных наиболее часто используемых методов работы с человеческими ресурсами позволил бы автору сформулировать общие рекомендации по использованию таких инструментов в условиях экосистем кадрового

партнерства. Это, на наш взгляд, повысило бы практическую значимость результатов диссертационного исследования.

Указанные замечания носят дискуссионный характер и не оказывают принципиального влияния на высокую научно-практическую ценность работы. В то же время они определяют векторы дальнейших исследований.

Соответствие диссертации требованиям Положения о присуждении ученых степеней. Содержание автореферата и опубликованных автором работ в достаточной степени раскрывают основное содержание диссертации. Всего по теме диссертации опубликовано 12 научных работ, в том числе: 5 статей в изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России, 7 работ, опубликованных в других научных изданиях.

Предложения, рекомендации и выводы диссертанта в достаточной степени обоснованы и достоверны, содержат приращение научных знаний в области исследования, обладают высокой практической ценностью и теоретической значимостью.

Научные положения диссертационной работы и автореферата сформулированы корректно, четко, оформление работы соответствует установленным требованиям.

Диссертация Волкова Артема Владимировича является завершенной научно-квалификационной работой, в которой содержится решение научной задачи управления человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства.

Диссертационная работа Волкова Артема Владимировича отвечает требованиям пункта 9 «Положения о присуждении ученых степеней (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842), а ее автор заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Официальный оппонент

Доктор экономических наук, доцент

Проректор ГБОУ ДПО

«Нижегородский институт развития образования»



Е.А.Окунькова

«24» 04

Сведения об официальном оппоненте:

Фамилия, имя, отчество оппонента:
Гражданство: Российская Федерация

Окунькова Елена Александровна

Ученая степень: Доктор экономических наук
Шифр специальности, по которой была защищена диссертация: 08.00.05 -
Экономика и управление народным хозяйством (2021 год)
Ученое звание: Доцент
Полное наименование организации, наименование структурного подразделения:
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования», ректорат.
Должность проректор (и.о. ректора)
Почтовый адрес: 603122, г. Нижний Новгород, ул. Ванеева, д. 203.
Адрес электронной почты secr@niro.nnov.ru
Телефон: +7 (831) 417-75-49